

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NOUMÉA

N°09/00275

Présidente : Mme ANDRE

Greffier : Corinne LEROUX

Jugement du 1^{er} Octobre 2010

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PARTIES EN CAUSE :

DEMANDERESSE :

- Mme X,
Née le...à ...,
de nationalité française,
demeurant à NOUMEA,

comparante par Maître Caroline DEBRUYNE, avocat au barreau de NOUMÉA, désignée au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision N°2009/000594 en date du 7 août 2009,

d'une part,

DÉFENDERESSE :

- Mme Y,
de nationalité française,
exerçant sous l'enseigne "Z",
demeurant à NOUMEA,

comparante et concluant en personne,

d'autre part

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES,

Mme X a été embauchée, en qualité de livreuse le 1er décembre 2004 par la société W, moyennant un salaire de 104.542 F CFP.

Mme Y, exerçant sous l'enseigne "Z" a repris le contrat le 1er janvier 2008 avec maintien de l'ancienneté.

Mme X était absente pour maladie du 11 mars 2008 au 30 juin 2008 et en congés maternité du 1^{er} juillet au 15 novembre 2008 et en arrêts de travail justifiés du 9 février au 7 mars 2009

Par lettre du 6 mars 2009, elle demandait à bénéficier d'un mois de congés-payés à compter du 7 mars, ce qui lui était refusé par son employeur.

Etant absente à compter du 9 mars, sans justificatif, elle était sommée, le 11 mars, de reprendre son travail.

N'ayant aucune nouvelle de la salariée, l'employeur la convoquait le 16 mars à un entretien préalable à son licenciement fixé le 23 mars 2009.

Elle était licenciée, selon courrier en date du 26 mars 2009 pour faute lourde au motif qu'elle avait abandonné son poste à compter du 9 mars.

Par requête déposée le 18 novembre 2009 Mme X a fait convoquer Mme Y, exploitant sous l'enseigne Z devant ce tribunal aux fins suivantes :

- * CONSTATER l'absence de faute lourde commise par Mme X ;
- * DIRE que le licenciement de Mme X est sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

*CONDAMNER Mme Y, exerçant sous l'enseigne « Z », à payer à Mme X les sommes suivantes:

- 67.963 F CFP au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 1.882.080 F CFP, correspondant à 12 mois de salaires au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 313.680 F CFP au titre de l'indemnité compensatrice de préavis;
- 31.368 F CFP au titre des congés payés y afférent,
- 489.000 F CFP au titre des rappels de salaires des mois de novembre 2008 à mars 2009, et la somme de 48.900 F.CFP au titre des congés payés y afférent.

* ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

* FIXER les unités de valeur servant au calcul de la rémunération de Maître Caroline DEBRUYNE, agissant au titre de l'aide judiciaire.

Elle expose qu'à son retour de congés pathologique consécutif à son congé maternité, Mme Y a changé d'attitude à son égard et lui a demandé de lui restituer la somme de 400.000 F CFP qu'elle lui avait offerte pour l'acquisition d'un matériel canin.

Elle soutient qu'elle a, alors, d'autorité, procédé à une retenue mensuelle sur salaire de 50.000 F CFP sur les salaires de novembre 2008 à janvier 2009, et de 47.000 F CFP sur le salaire de février 2009 afin d'obtenir le remboursement de ladite somme et a refusé de lui restituer ces sommes, ce qui a eu pour conséquence de la mettre dans l'impossibilité de payer le salaire de la nourrice de ses enfants durant le mois de mars 2009.

Elle fait valoir que, compte tenu de cette situation, elle a demandé, par courrier remis en main propre à son employeur le 6 mars 2009, de prendre ses congés pour s'occuper de ses deux enfants en bas âge et que Mme Y s'est opposée à la demande de cette dernière alors qu'elle disposait de 52 jours de congés payés.

Elle considère donc que, compte tenu des difficultés financières de la salariée engendrées par le comportement de l'employeur, qui constituent un motif légitimant son absence et du fait que son employeur connaissait sa situation personnelle, son licenciement est abusif, d'autant que, contrairement à ce que soutient son employeur, son absence n'a pas perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Elle fait valoir, qu'en tout état de cause, elle n'a jamais voulu nuire à son employeur et que la lettre de licenciement ne précise pas les conséquences de son absence sur l'organisation de l'entreprise. Elle considère, dès lors, que son licenciement n'est pas motivé par une faute lourde et est donc dépourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Elle estime donc que les indemnités qu'elle sollicite ainsi que les rappels de salaire, calculés sur la base du salaire moyen qu'elle aurait perçu au cours des trois derniers mois, si elle avait continué à travailler au poste qu'elle occupait avant l'arrêt maladie, sont parfaitement justifiées.

La défenderesse soutient que le licenciement est justifié par l'abandon de poste de la salariée qui l'a quitté sans l'avertir préalablement de son absence et ce, alors qu'elle connaissait les problèmes d'effectifs de l'entreprise dues à l'absence d'une autre employée.

Elle précise qu'elle n'a jamais fait cadeau à sa salariée de la somme de 400 000 F.CFP mais lui a prêté cette somme pour l'aider, à sa demande, alors qu'elle était enceinte, celle-ci ayant le projet professionnel de créer une activité de toilettage canin.

Elle indique qu'il avait été convenu avec la salariée que la somme serait remboursée par des prélèvements sur son salaire d'un montant de 50 000 F.CFP et qu'elle lui doit à ce jour la somme de 310 000 F.CFP.

Elle précise que Mme X a quitté son poste pour des raisons indépendantes de son employeur et qu'elle ne démontre pas que son abandon de poste est motivé par des raisons impérieuses de nécessité.

Elle conclut donc au débouté de toutes les demandes.

Subsidiairement, elle demande au tribunal de dire que le licenciement est motivé par une faute grave et de fixer l'indemnité compensatrice de congés payés à la somme équivalente à 41,5 jours de congés-payés.

MOTIFS DE LA DÉCISION,

- Sur le licenciement :

Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctables la rupture du contrat de travail.

Le licenciement peut être fondé sur une faute, qui peut être grave ou lourde, et dans ce cas il revêt un caractère disciplinaire, ou sur un fait ou un ensemble de fait de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur. Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave d'en rapporter la preuve. A défaut, le doute profite au salarié

Par application des dispositions des dispositions de l'article LP 122-35 du code du travail de Nouvelle Calédonie, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 26 mars 2009 reproche à la salariée "d'avoir abandonné son poste le 9 mars sans justificatif et ce, malgré une sommation de reprendre son poste adressée par lettre recommandée" et l'informe qu'elle est, en conséquence, licenciée pour faute lourde sans préavis ni indemnité de rupture.

Contrairement à ce que soutient la salariée, la lettre est motivée, celle-ci précisant le motif matériellement vérifiable d'abandon de poste depuis le 9 mars“.

Peu importe que l'employeur n'ait pas indiqué les conséquences engendrées par le fait reproché à la salariée (la perturbation du fonctionnement de l'entreprise) la jurisprudence n'exigeant que soient mentionnés dans la lettre que les motifs suffisamment précis pour permettre au juge d'en apprécier la réalité et le sérieux (Cass.Soc. 24fevrier 2004, n°02-41.402).

Par ailleurs, il n'est pas contesté par la salariée qu'elle avait demandé à son employeur l'autorisation de s'absenter pendant un mois pour garder ses enfants au motif qu'elle ne pouvait pas payer la garderie et que cette autorisation lui avait été refusée le 7 mars 2009.

La salariée ne saurait reprocher à son employeur de lui avoir refusé ce congé alors qu'il est établi que les deux autres livreuses étaient absentes pour cause de maladie et d'accident de travail et qu'elle revenait, par ailleurs, d'un congé-maladie d'un mois.

Contrairement à ce qu'elle soutient, elle ne justifie pas non plus qu'elle était dans l'impossibilité de faire garder ses enfants du fait que son employeur lui avait retenu une somme de 50 000 F.CFP sur son salaire depuis le mois de novembre 2008 et que son abandon de poste était justifié par un motif légitime.

En effet, il y a lieu de constater que le prélèvement s'est fait dès le mois de novembre 2008 et que Mme X a travaillé au mois de janvier et jusqu'au 9 février sans manifester aucune difficulté de quelque ordre que ce soit auprès de son employeur.

Dès lors, il apparaît que l'abandon de poste de Mme X, à la suite de la mise en demeure de reprendre son poste, qui lui avait été notifiée le 9 mars, qui lui est reproché dans la lettre de licenciement, constitue un refus volontaire de travail caractérisant la faute grave sans que le tribunal n'ait à rechercher si cet acte d'insubordination avait entraîné ou non des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise (Cass.soc. 23 mars 2004 n°01-45.225).

Il ne saurait être retenu, cependant, que les faits reprochés à Mme X constituent une faute lourde, faute de preuve de l'intention de nuire de la salariée.

Dans ces conditions, conformément aux dispositions de l'article Lp 122-22 et suivants du code du travail la requérante sera déboutée de ses seules demandes en paiement de dommages-intérêts, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés-payés étant due par application des dispositions de l'article 73 de l'AIT.

- Sur les congés-payés :

La défenderesse soutient que la salariée a bénéficié de 52,5 jours de congés-payés alors qu'il ne lui est dû seulement 41,5 jours.

Cependant, la défenderesse ne produit pas la totalité des certificats médicaux permettant au tribunal d'apprécier le temps de travail effectif qui doit être retenu pour ce calcul par application de l'article 68 de l'Accord Interprofessionnel Territorial et ne demande pas la restitution des sommes versées à ce titre.

Il sera donc retenu que la défenderesse doit 52,5 jours de congés-payés à la requérante soit la somme de 294 808 F.CFP brute qui lui a été versée (cf. bulletin de salaire du mois de mars 2009).

- Sur les retenues de salaire :

Il résulte des dispositions de l'article LP 144 du code du travail que l'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser les sommes qui lui seraient dues pour fourniture divers quelle qu'en soit la nature.

La seule réserve à ce principe concerne les outils et instruments de travail, les matières ou matériaux dont le salarié à la charge ou l'usage et les sommes avancées pour ces mêmes objets (article LP 144-1).

En l'espèce, il n'est pas contesté que la défenderesse a retenu sur les salaires de novembre 2008 à janvier 2009 de Mme X la somme de 50.000 F.CFP et celle de 47 000 F.CFP sur son salaire de février 2009, en remboursement d'une somme de 400 000 F.CFP.

Qu'elle ait été prêtée par l'employeur comme, celui-ci le soutient, en versant un mail de M.A, Inspecteur du Travail qui indique qu'après enquête cette somme était un prêt pour aider la salariée à acquérir du matériel canin en vue de créer sa société, ou qu'elle ait été offerte à celle-ci pour acheter ce matériel canin, cette somme de 400 000 F.CFP ne pouvait, en aucun cas, être prélevée sur le salaire de Mme X, dans la mesure où elle n'avait aucun lien avec l'outil de travail de la salariée dans le cadre de son contrat de travail.

Dès lors, le tribunal ne peut qu'ordonner à la défenderesse de rembourser la somme de 197 000 F.CFP retenue indûment sur les salaires.

- Sur la restitution du préavis :

Il résulte de l'examen du bulletin de salaire du mois de mars que la défenderesse a prélevé la somme de 292 000 F.CFP au titre de deux mois de préavis.

Mme Y, ayant licencié sa salariée pour faute avec effet à compter du 26 mars, aucun préavis n'était dû par la salariée à l'employeur.

Dès lors, il convient de condamner la défenderesse à lui restituer cette somme qui lui a été indûment retirée sur son salaire du mois de mars.

- Sur les demandes au titre des congés sur les rappels de salaires :

Mme X a déjà bénéficié des congés-payés pour son travail de novembre 2008 à mars 2009.

Dès lors, le tribunal ne saurait à nouveau condamner la défenderesse à lui payer des congés-payés sur les sommes afférentes à ces mois de travail effectif.

Il convient de débouter Mme X à ce titre.

- Sur l'exécution provisoire :

Il sera rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les limites prévues à l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALEDONIE.

- Sur les dépens :

En matière sociale il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens, la procédure étant gratuite en application de l'article 880-1 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT que le licenciement de Mme X est justifié par une faute grave et non par une faute lourde.

En conséquence ;

LA DÉBOUTE de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement abusif, d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis.

DIT que Mme X a le droit à l'indemnité compensatrice de congés-payés et constate qu'elle a perçu celle-ci sur son salaire du mois de mars 2009.

DIT que Mme Y a retenu indûment la somme de 197 000 F.CFP sur les salaires de Mme X ainsi que la somme de 292 000 F.CFP à titre de deux mois de préavis.

En conséquence, CONDAMNE Mme Y à payer à Mme X la somme la somme de CENT QUATRE-VINGT-DIX-SEPT MILLE (197.000) FRANCS CFP sur les salaires de Mme X ainsi que la somme de DEUX CENT QUATRE-VINGT-DOUZE MILLE (292 000) FRANCS CFP au titre des deux mois de préavis, outre les intérêts au taux légal à compter de la requête.

FIXE à CENT QUARANTE-SIX MILLE (146 000) FRANCS CFP la moyenne des trois derniers mois de salaire.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales dans les conditions prévues par l'article 886-2 du Code de Procédure Civile de la NOUVELLE CALEDONIE.

DÉBOUTE les parties du surplus de leur demande.

FIXE à QUATRE (4) unités de valeur la rémunération de Maître DEBRUYNE, désignée au titre de l'aide judiciaire totale suivant décision en date du 7 août 2009 n°2009/00594.

DIT n'y avoir lieu à dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé les jours, mois et an que dessus.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,